

УДК 005(470)

ПРОБЛЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

Максимова И.Г.

Научный руководитель – старший преподаватель Новачук А.В.

Сибирский федеральный университет

Рыночная экономика-тип экономики, в которой товарно-денежная форма деловых отношений имеет преобладающее значение в обществе. Соответственно, государства, в которых преобладает товарно-денежная форма деловых отношений, называются странами с рыночно ориентированной экономикой. В России формирование рыночной экономики приходится на период 90-х годов. В декабре 1990 г был принят закон "О предприятиях и предпринимательской деятельности». С этого времени началось развитие акционерных обществ, товариществ, других форм деятельности предприятий. Происходит масштабное изменение структуры управления на предприятиях, возникает ярко выраженный дефицит высококвалифицированных кадров. Большинство собственников бизнеса впервые сталкиваются с таким явлением как «менеджмент». Но лишь некоторые на тот момент оказываются способными признать его необходимость.

Понятие менеджмент имеет несколько определений в широком и узком смысле. Наиболее часто под менеджментом понимается вид профессиональной деятельности в условиях рыночной экономики, который предполагает ориентацию фирмы на спрос и потребности рынка, на постоянное стремление к повышению эффективности производства с наименьшими затратами с целью получения оптимальных результатов. Следует понимать, что понятия «предприниматель» и «менеджер» имеют разные значения. Предприниматель-это лицо, которое является собственником предприятия, а менеджер-лицо, нанятое собственником для осуществления управленческих функций. Но на деле многие собственники выполняют функции менеджеров. На предприятиях, возглавляемых такими руководителями, продолжают действовать административно-командные методы управления. Контроль над всеми процессами берёт на себя собственник, соответственно, и вся ответственность возлагается на него. Его основная цель-получение максимальной прибыли с учётом минимальных затрат. А непосредственно вопросам формирования общей стратегии предприятия, повышению конкурентоспособности предприятия на рынке, созданию условий для профессиональной подготовки работников, привлечению работников к управлению производством уделяется традиционно мало внимания.

Вышеописанные функции входят в обязанности менеджера, но в России остро не хватает современных, высококвалифицированных, эффективных специалистов. Эта проблема уже несколько лет освещается на радио, телевидении, в газетах, журнал и других информационных ресурсах. Открыв сайт с вакансиями рабочих мест, мы можем сделать вывод о высокой потребности в услугах менеджеров разных направлений. Нам с большой частотой встречаются запросы фирм на менеджеров активных продаж, офис-менеджеров, менеджеров по развитию, рекламе, логистике, подбору персонала, работе с тендерами, работе с сетями. Но больший процент занимают вакансии - менеджеры по продажам. Почти каждый россиянин должность менеджера по продажам отождествляет с профессией обычного продавца. И это - ошибка в понимании не только лиц, ищущих работу, но и самих работодателей. Ведь многие из них желают видеть на своём предприятии именно продавцов. А польстившиеся на привлекательное

сочетание слов, одно из которых иностранного происхождения, получив вождёльную должность, по обыкновению встают за прилавок и выполняют функции ни как не связанные с профессиональными.

По прошествии 20 лет от начала становления рыночной экономики в России, проблема эффективной структуризации полномочий и функций предпринимателя и менеджера не нашла полноценного решения. На это имеется несколько причин.

Во-первых, человеческий фактор. Недоверие к подчинённым и не способность делегировать свои полномочия – одна их характерных черт среднестатистического российского предпринимателя. Принцип «Кто, если не я?» является ведущим и повсеместным на всём предприятии. В настоящее время около 75% работающих в развитых странах не являются собственниками своего предприятия. Но, тем не менее, такие факторы рыночной экономики как безработица или высокий уровень заработной платы не позволяют им плохо выполнять свою работу. Поэтому, иностранные руководители, полагаясь на своих менеджеров, давно и очень успешно этим пользуются. Отсюда следует вывод, что для успешного ведения дела не обязательно совмещать в себе навыки мастерства всех профессий, достаточно найти хорошего менеджера.

На данном этапе и возникает вторая проблема: отсутствие искомого результата. На самом же деле, это не совсем так. Если мы не можем найти интересующего нас специалиста по объявлению в газете или на сайте вакансий, это ещё не значит, что такие специалисты не существуют вовсе. В настоящее время на рынке имеется кадровая услуга «executive search», что в переводе с английского означает «поиск управленцев» или, называемая также «head-hunting» - охота за головами. В России не много компаний, занимающихся этой деятельностью. Примером отечественной компании служит «Росэксперт», в основу деятельности включающая 3 услуги: Executive Search (поиск топ менеджеров), Leadership & Talent Consulting (практика развития лидерства), Board Services (привлечение Независимых членов Советов директоров и Советников). В сфере Executive Search отсутствует практика газетных объявлений о вакансиях и приёма на работу посредством ознакомления с резюме и краткого собеседования. Квалифицированные менеджеры не размещают свои резюме на сайтах интернета или в газетах, как правило, они уже имеют хорошую высокооплачиваемую работу. Клиенты обращаются в агентства Executive Search за кандидатом на конкретную должность. У специалистов данного агентства уже имеется чётко разработанная, сформулированная система действий. После определения конкретной задачи хед-хантер приступает к поиску. Консультанты посещают выставки, конференции, изучают прессу. Существует исследовательский отдел, который изучает и отслеживает кадровую ситуацию в компаниях. После того, как определен круг потенциальных кандидатов, агентство само приступает к первичному отбору. О каждом из отобранных кандидатов собирается огромное количество информации. На потенциальных менеджеров собирают рекомендации, выходя на людей, окружавших кандидата в профессиональной деятельности. Таковыми в основном являются бывшие начальники и подчинённые. Но агентство не затрагивает нынешнее место работы кандидата, чтобы не скомпрометировать его перед начальством. Отобрав лучших, хед-хантеры организуют встречу клиента с кандидатами. Перед хед-хантером стоит двойная задача: представить кандидатов клиенту, но до этого, презентовать кандидату компанию и будущую позицию так, чтобы заинтересовать его в данном предложении. Те, кто согласен с предложением, проходят множество собеседований сначала в агентстве, а после, в компании. Соответственно, после такого отбора, компания почти всегда получает желаемый результат – менеджера высшего класса.

Но в процессе данной операции можно проследить существование ещё одной проблемы. Какие преимущества имеет данная компания над другими? Какие перспективы способна открыть для потенциального работника? Чем заинтересовать, привлечь? Высококвалифицированный специалист, принимая решение о поступлении на должность в компанию, предпочитает знать о дальнейшем её развитии, планах на ближайшие периоды времени, предстоящих задачах. Компания, в свою очередь, должна правильно мотивировать потенциального менеджера. Не каждый пожелает вступить в компанию, в которой постоянно конфликтующий коллектив, слабая положительная репутация, плохое техническое, информационное обслуживание. Последнему стоит уделить особое внимание. Коммуникация – важное условие для успешной деятельности менеджера. В современных условиях трудно представить себе какую-либо организацию без выхода в сеть Интернет. По данным Росстата, число персональных компьютеров в обследованных организациях на 2003 год составляло 4150,5 тыс. штук, из них к сети Интернет подключено 986 тыс. штук. К 2009 году эти показатели составили 8743,7 тыс. штук и 3866,4 тыс. штук соответственно. Не смотря на сложную ситуацию некоторых фирм в этом вопросе, данная тенденция позволяет утверждать о росте технического обеспечения и расширения сферы коммуникаций.

Приведённые три проблемы заключаются непосредственно в предприятии и его собственнике. Но не следует ущемлять вниманием персону самого менеджера. Наличие высшего образования по данной специальности – далеко не показатель высокой квалификации специалиста. Имеется множество учебных заведений, ежегодно выпускающих из своих стен десятки менеджеров. Но достаточно ли знаний и практических умений они получают в этих стенах? Специальность «менеджер» можно считать «новой специальностью», так как она появилась совсем недавно в учебных заведениях. Программа обучения, составленная первоначально, несколько обновляется с годами. Но этого не достаточно для воспроизведения эффективных управленцев. Экономическая ситуация в стране ежегодно претерпевает изменения, и это должно учитываться в учебных дисциплинах. Неспособность наших выпускников адаптироваться к условиям международного рынка рассматривается как должный факт. Необходимость в обмене знаниями и опытом с зарубежными «коллегами» становится всё очевиднее. Но лишь единицы учебных заведений проводят подобные программы, что крайне удивительно для профессии, в которой коммуникабельность – одна из самых значительных черт. Отсутствие опыта работы – причина нетрудоустроенности молодых людей. Собственники компании отказываются доверять управленческие функции лицам без стажа работы, что вполне обоснованно: слишком огромный риск. И это ещё одно упущение при получении образования по данной специальности. Необходимо введение специальных практических курсов на предприятиях, по окончании которых, учащийся так же будет аттестован, как и по общей учебной программе. Это поспособствует повышению уверенности по отношению к молодым специалистам.

Обозначенные проблемы не являются исчерпывающими. Но решение их могло бы значительно повысить позиции предприятий не только на российском, но и на мировом рынке, а также повлиять на экономическую ситуацию в целом. Изменение сознания людей, образовательные реформы, переоценка установленных и действующих на данный момент норм и принципов управления – сложный, требующий постоянного расширения временных рамок процесс. Но это того стоит. Руководитель высшего класса на предприятии – первая ступень прибыльного предприятия, вторая ступень сильной экономики страны.